

## ASSET SERVICES

# Votre caisse de pension comportera à l'avenir trois plans d'investissement

La révision de la Loi sur la prévoyance professionnelle propose davantage de choix, mais occasionnera aussi plus de frais et plus de risques.

PIERRE-YVES DUBOIS\*

Avec la révision de l'ordonnance (OPP 2), la politique poursuit deux objectifs dans la prévoyance professionnelle. D'une part, une plus grande souplesse et, d'autre part, une délimitation plus claire entre prévoyance professionnelle (2e pilier) et prévoyance et assurances privées (3e pilier), ceci afin d'éviter les fraudes fiscales. Ce point est d'autant plus important qu'une des innovations majeures de la révision réside dans le choix pour l'assuré, sous certaines conditions, de son plan d'investissement, doté naturellement de privilèges fiscaux.

## Parer aux pertes des caisses de pension

Au printemps 2004, le Conseil fédéral a décidé, suite aux pertes déstabilisant les caisses de pension, de faire entrer en vigueur la

prévoyance et stratégies de placement). Tous les domaines concernés sont succinctement énumérés dans le tableau 2.

## Adéquation: ni trop, ni trop peu

L'idée de l'adéquation est que la prévoyance professionnelle, conjuguée avec l'AVS et l'AI, permette à l'assuré de maintenir son niveau de vie lors de la retraite, ce qui est le cas lorsque les prestations de la prévoyance professionnelle ajoutées à celles de l'AVS/AI atteignent au moins 60% du dernier salaire. L'adéquation vise aussi à éviter la surassurance, dans le sens où les prestations de la prévoyance professionnelle, ajoutées à celles de l'AVS/AI, ne doivent pas dépasser une certaine limite.

L'adéquation joue également un rôle central en matière fiscale, car les cotisations versées doivent

être affectés à des fins de prévoyance professionnelle. Finalement, l'adéquation des prestations pour un assuré doit être examinée globalement, soit en comparant les prestations du 2e pilier (sans AVS) par rapport au dernier salaire AVS (mais n'entrent alors en considération que les salaires AVS en dessous des plafonds absolus des salaires assurables), soit en comparant l'ensemble des cotisations pour la prévoyance professionnelle par rapport aux salaires AVS.

**Un critère rempli et l'adéquation est justifiée**

Dans le cadre de la révision, le législateur énumère une série de critères pour assurer l'adéquation. Si la preuve de l'un d'entre eux est apportée, le plan est considéré comme adéquat, à condition qu'il n'y ait pas surassurance.

→ 1er critère: Les prestations font environ 70% du dernier salaire AVS.

→ 2e critère: Les cotisations de l'employeur et des salariés sont limitées à 25% de la somme des salaires AVS assurables.

→ 3e critère: Il y a surassurance lorsque les prestations des 1<sup>er</sup> et 2<sup>e</sup> piliers dépassent 85% du salaire AVS.

→ 4e critère: Des contributions d'assainissement ne comptent pas pour les calculs des cotisations.

→ 5e critère: Pour les versements en capital, les caisses de pension doivent se référer au taux de conversion réglementaire ou, à défaut, au taux de conversion minimal fixé par la LPP.

→ 6e critère: Lorsqu'un assuré est affilié à plusieurs institutions de prévoyance, l'employeur doit faire en sorte que les informations importantes puissent être échangées par ces institutions afin que l'adéquation soit respectée.

C'est un expert agréé en matière de prévoyance professionnelle

qui doit examiner si l'adéquation est respectée et si la surassurance est évitée. L'autorité de surveillance n'intervient que subsidiairement.

## Une modification à ne pas sous-estimer

La révision aboutit à une triple répartition des assurés: la répartition de ceux-ci en différents groupes (collectifs), assurés selon des plans de prévoyance différents et bénéficiant (pour les hauts revenus) de stratégies de placement. Il est important de réaliser que l'appartenance aux différents collectifs est déterminée par des critères objectifs et indépendants de la volonté de l'assuré. L'employeur est en effet libre d'affilier seulement certaines catégories de salariés à la prévoyance surobligatoire, pour autant qu'il se base sur des critères objectifs et applicables à l'ensemble du personnel.

Le règlement doit définir les critères pour les collectifs (voir tableau 3). Au sein d'une même collectivité, la révision permet plusieurs options et définit plusieurs limites:

→ Application d'un taux de cotisation différent en fonction de l'âge de l'assuré.

→ Fixation des taux de cotisation différents en présence de plusieurs plans de prévoyance et de plusieurs collectivités d'assurés.

→ En revanche, il est exclu que l'employeur verse des cotisations plus élevées uniquement en faveur de certaines personnes au sein d'une même collectivité pour des critères autres que l'âge.

→ Une collectivité doit comporter plus d'un assuré. Une prévoyance «à la carte», un plan de prévoyance conçu pour une seule personne est exclu. Par contre, une collectivité virtuelle est possible, à savoir une collectivité ne comprenant qu'une seule personne, mais qui doit en tout temps admettre d'autres assurés.

## La prévoyance à la carte est exclue

La caisse de pension peut offrir à une collectivité trois plans de prévoyance au maximum, mais elle peut également se contenter

d'un seul plan. Quoi qu'il en soit, les plans de prévoyance constituent une des plus importantes innovations de cette révision. Dorénavant, une caisse de pension peut offrir jusqu'à trois plans de prévoyance par collectif: par exemple, un plan LPP minimum, un plan de prévoyance surobligatoire et, le cas échéant, un plan intermédiaire.

Ce choix se trouvant à l'intérieur du collectif, c'est à l'assuré de décider du plan de prévoyance. Mais le législateur a veillé à éviter trop d'écart. Ainsi, il faut que le niveau des cotisations de l'employeur soit le même pour chacun des plans à choix (une exception à ce principe n'est possible qu'en relation avec l'âge des assurés). Le choix personnel d'un plan par l'assuré ne doit pas influencer le niveau de cotisations à verser par l'employeur. Les cotisations des salariés peuvent varier

(voir tableau 4). Il y a d'autres contraintes ayant pour objectif d'éviter un écart trop important entre les différents types d'assurés (voir tableau 5).

## Stratégie de placement pour le surobligatoire

L'offre de plusieurs collectifs (définition de groupe) et plans de prévoyance (choix du taux de cotisation) fait que la caisse de pension doit surmonter des frais considérables. Raison pour laquelle une institution de prévoyance ne peut pas être obligée d'offrir une telle différenciation. De plus, et ceci est également une nouveauté, elle peut proposer à l'assuré différentes stratégies comportant plus ou moins de risques.

Par contre, lorsqu'un éventuel risque élevé se réalise, ce dernier ne doit pas être supporté par la collectivité. C'est la raison pour

## LES 3 ÉTAPES DE LA PREMIÈRE RÉVISION LPP (tableau 1)

| OBJETS      | ENTRÉE EN VIGUEUR  |
|-------------|--|
| → 1re étape | Transparence / Gestion paritaire / Résiliation                     |
| → 2e étape  | Seuil d'entrée abaissé / loyauté dans la gestion de fortune / etc. |
| → 3e étape  | Notion de prévoyance / Rachat                                      |

Vu l'urgence de la révision LPP, la politique a scindé en trois la révision

SOURCE: AS ASSET SERVICES SA, AUVERNIER-NE

1e révision de la LPP ainsi que son ordonnance OPP 2 en trois étapes. La première étape, en vigueur depuis le 1er avril 2004, règle la transparence, la gestion paritaire et la résiliation des contrats d'affiliation. La deuxième étape, entrée en vigueur le 1er janvier 2005 concerne entre autres l'abaissement du seuil d'entrée et la loyauté dans la gestion de fortune. La troisième étape a pour objectif de mieux définir la notion de la prévoyance professionnelle ainsi que le rachat. Elle est censée entrer en vigueur le 1er janvier 2006 (voir tableau 1).

La consultation s'étant terminée en mars 2005, les modifications de l'OPP 2 s'étendent sur une dizaine d'aspects. Nous nous limiterons aux deux plus essentiels, à savoir l'adéquation et la flexibilisation (collectifs, plans de

correspondre aux besoins de prévoyance. C'est du moins ce que les autorités fiscales examinent, car des entreprises pourraient être tentées de verser des sommes trop élevées à des caisses de pension afin d'abaisser la charge fiscale de l'entreprise. Le fisc peut aussi refuser la déduction fiscale dans la mesure où les cotisations de l'employeur visent d'autres fins que la prévoyance professionnelle, notamment lors de l'augmentation des charges justifiées par l'usage commercial et la diminution du bénéfice net imposable.

## La fiscalité ne change pas pour les assurés

Côté assurés, la fiscalité ne change pas. Les assurés peuvent déduire de leur revenu soumis à impôt tous les versements effec-

## LES DOMAINES LPP SUBISSANT DES MODIFICATIONS AVEC LA TROISIÈME ÉTAPE LPP (tableau 2)

|  |
|--|
| → Adéquation   |
| → Flexibilisation (collectifs, plans de prévoyance, stratégies de placement) |
| → Age minimal pour la retraite anticipée                                     |
| → Principe d'assurance   |
| → Rachat   |
| → Salaire assurable  |
| → Egalité de traitement  |
| → Planification  |

L'enchevêtrement de la prévoyance professionnelle fait que bien des domaines sont concernés et il faut les coordonner

SOURCE: AS ASSET SERVICES SA, AUVERNIER-NE

## LES CRITÈRES POUR L'APPARTENANCE AUX DIFFÉRENTES COLLECTIVITÉS (tableau 3)

|  |
|--|
| <b>Des critères objectifs admissibles</b>    |
| → L'âge                                      |
| → Le statut professionnel                    |
| → La position hiérarchique dans l'entreprise |
| → L'ancienneté                               |
| → Le salaire                                 |
| <b>Des critères inadmissibles</b>            |
| → Le sexe                                    |
| → La religion                                |
| → La nationalité                             |

L'appartenance à une collectivité est indépendante de la volonté de l'assuré

SOURCE: AS ASSET SERVICES SA, AUVERNIER-NE

## L'INTERDÉPENDANCE ENTRE LES TROIS PLANS DE PRÉVOYANCE (tableau 4)

| COTISATIONS EMPLOYEUR EN % | COTISATIONS SALARIÉS EN % | PLAN MOYEN   |              | PLAN MAXIMAL |
|----------------------------|---------------------------|--------------|--------------|--------------|
|                            |                           | PLAN MINIMAL | PLAN MOYEN   |              |
| 10                         | 2 (total 12 = 2/3 de 18)  | 5            | 8 (total 18) |              |
| 9                          | 3                         | 6            | 9            |              |
| 12                         | 0                         | 3            | 6            |              |

La flexibilisation de la prévoyance professionnelle se fait dans des fourchettes définies (voir aussi tab. 5)

SOURCE: AS ASSET SERVICES SA, AUVERNIER-NE

d'un certain pourcentage. La possibilité d'un libre choix entre différents plans de prévoyance, non admis avant la révision, constitue une certaine flexibilisation tout en limitant les écarts.

Les sommes totales des cotisations pour chacun des plans doivent rester à l'intérieur d'une certaine fourchette. Concrètement: pour le plan minimal, le total des cotisations doit atteindre au moins les deux tiers de la somme des cotisations du plan maximal. En d'autres termes, un plan maximal peut prévoir 50% de contributions de plus que le plan minimal de la même collectivité

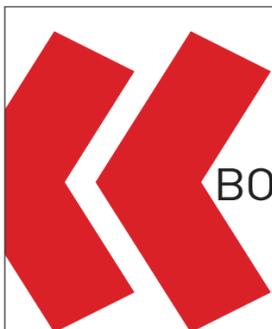
laquelle cette possibilité n'est offerte qu'aux institutions offrant des prestations hors du domaine d'action du fonds de garantie et dans lesquelles on ne trouve pas non plus de mélange entre les prestations garanties ou non par ledit fonds. Ce choix est possible à partir d'une fois et demi le montant-limite supérieur. Cela permet d'éviter que la partie du salaire assurée selon la LPP subisse un préjudice à cause du choix des placements.

→ \*AS Asset Services SA, Neuchâtel-Auvernier, www.assetservices.ch

## D'AUTRES CONTRAINTES PAR RAPPORT AUX TROIS PLANS DE PRÉVOYANCE (tableau 5)

|  |
|--|
| → L'écart entre le plan minimal et maximal peut être réduit; il ne peut pas être élargi.   |
| → Le salaire assuré doit être défini de manière identique pour les 3 plans.  |
| → La somme des cotisations de l'employeur doit être au moins égale à la somme des cotisations de tous les salariés.  |
| → Les cotisations de l'employeur doivent être les mêmes dans les différents plans à l'intérieur d'un collectif.  |
| → Seules les cotisations d'employés peuvent varier.  |
| → L'accord de l'employeur pour l'introduction d'un choix entre plusieurs plans est nécessaire.   |
| → Le 2 <sup>e</sup> pilier profite des avantages fiscaux: La politique veut par le biais des contraintes bien délimiter le 2 <sup>e</sup> pilier du 3 <sup>e</sup> pilier (prévoyance privée). |

SOURCE: AS ASSET SERVICES SA, AUVERNIER-NE



# WWW.AGEFI.COM

LE WEB ROMAND DE L'ÉCONOMIE

BOURSE | CHANGES | ÉCONOMIE | WALL STREET

Toutes les informations financières en un simple clic

WWW.AGEFI.COM/NEWS